

育児・介護休業等に関する規則

(正職・契約職員等共用)

1. 育児休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人そよかぜ（以下「法人」という）の職員（正職員及び契約職員等）の育児休業、育児のための時間外労働及び深夜業制限並びに育児短時間勤務等に関する取り扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する職員であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

2 前項における子は、法律上の親子関係にある実子または養子に加え、特別養子縁組の監護期間中の子および養子縁組里親に委託されている子等も含むものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、契約職員等は、次のいずれにも該当する場合のみ、育児休業をすることができる。

① 入職後1年以上経過していること

② 子が1歳6ヶ月（第4条第3項の申し出にあつては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という）の1ヶ月前までに、育児休業申出書を法人に提出することにより申し出るものとする。

2 申出は、特別の事情がない限り、一子につき一回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

3 法人は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

(育児休業の期間等)

第4条 育児休業の期間は、原則として子が1歳に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数の育児休業を申請することができる。
 - ① 職員又はその配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日において育児休業をしていること
 - ② 次のいずれかの事情のあること
 - イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ. 子が1歳になった以降に育児をする予定だった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難になった場合
- 3 前項と同様の条件に該当する職員が、子の1歳6ヶ月に達したときに保育所等に子を入所させることが出来ない場合には、更に育児休業の期間を延長し、子が2歳に達する日まで育児休業をすることができる。
- 4 法人は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 5 職員は、育児休業期間変更届申出書により法人に、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、休業開始予定日の繰り上げ変更を、育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という）の1ヶ月前までに申し出ることにより、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - ①子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合；
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、法人と本人が話し合いの上決定した日とする）
 - ②育児休業に係る子が1歳に達した場合；
第2項にあつては、1歳6ヶ月達した日、第3項にあつては2歳に達した日
 - ③申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合；
産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
- 7 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じたその日に法人にその旨を通知しなければならない。

（給与等の取り扱い）

- 第6条 育児休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児休業した期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
 - 3 退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

（産休及び育児休業中の社会保険料の免除申請）

- 第7条 被保険者である職員が産休及び育児休業を取得した場合は、法人は年金事務所に（保険料免除）申請書を提出するものとする、

第3章 時間外労働の制限

(育児のための時間外労働の制限)

第8条 小学校就学の期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月につき24時間、1年について150時間を超えて時間外労働させることはない。

2 前項にかかわらず、次の職員は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。

1) 日雇職員

2) 採用1年未満の職員

3) 配偶者（請求に係る子の親である者に限る）が次のいずれにも該当する職員

① 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む）であること。

② 心身の状況が請求に係る子の養育をすることができる者であること。

③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

④ 請求に係る子と同居している者であること。

⑤ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、育児のための時間外労働制限請求書を法人に提出しなければならない。

4 法人は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

① 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日

② 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

③ 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

6 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日から1週間以内に、法人にその旨を通知しなければならない。

第4章 深夜業の制限

(育児のための深夜業の制限)

第9条 小学校就学の期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という）に労働させることはない。

2 前項にかかわらず、次の職員は育児のための深夜業の制限を請求することができない。

1) 日雇職員

2) 採用1年未満の職員

3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

①深夜において就業していない者（1ヶ月について深夜における就業が3日以下の者を含む）であること。

②心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。

③6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

④請求に係る子と同居している者であること。

3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、育児のための深夜業制限請求書を法人に提出しなければならない。

4 法人は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1) 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日

2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

6 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日から1週間以内に、法人にその旨を通知しなければならない。

7 深夜業の制限を受ける職員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第5章 勤務時間の短縮の措置

(育児短時間勤務)

第10条 職員で3歳に満たない子と同居し、養育する者は、申し出ることにより所定労働時間について以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする。

- 2 前項にかかわらず、次の職員は育児短時間勤務を請求することができない。
 - ①日雇職員
 - ②1日の所定労働時間が6時間以下の者
- 3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮開始予定日の1ヶ月前までに、法人に申し出なければならない。その他適用のための手続きについては、第3条から第5条までの規定（第3条2及び第4条2を除く）を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1ヶ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1ヶ月ごとに10%の減額を行うものとする。

第6章 その他の事項

（年次有給休暇）

第11条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児休業をした日は、出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第12条 育児休業、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

2. 介護休業に関する規則

第1章 目的

（目的）

第1条 本規則は、職員の介護休業、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務等に関する取り扱いについて定めるものである。

第2章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第2条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則に定めるところにより介護

休業をすることができる。

- 2 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。
 - ①配偶者
 - ②父母
 - ③子
 - ④配偶者の父母
 - ⑤祖父母、兄弟姉妹又は孫であつて職員が同居し、かつ、扶養している者
 - ⑥上記以外の家族で法人の認めた者
- 3 前項にかかわらず、契約職員等は申し出時点において次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
 - ①入職後1年以上を経過していること
 - ②介護休業を開始しようとする日（以下、介護休業開始日という）から93日を経過した日以降、6ヶ月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

（介護休業の手続等）

- 第3条 介護休業をすることを希望する者は、原則として介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という）の2週間前までに、介護休業申出書を法人に提出することにより申し出るものとする。
- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき3回までとする。
 - 3 法人は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

（介護休業の期間等）

- 第4条 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、連続する通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から、その翌日から起算して通算93日間を経過する日までをいう。以下同じ）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について、第9条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その適用を受けた初日の翌日から起算して通算93日間を経過する日までを原則とする。
- 2 前項にかかわらず、法人は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
 - 3 職員は、介護休業期間変更届申出書により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という）の2週間前までに申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
 - 4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - ①家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であつて、法人と本人が話し合いの上決定した日とする）

②申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業期間が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

5 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じたその日に法人にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取り扱い)

第5条 介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2 賞与については、その算定対象期間に介護休業した期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。

3 退職金の算定に当たっては、介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(育児休業中の社会保険料の取扱い)

第6条 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に法人が納付した額を翌月20日までに職員に請求するものとし、職員は法人が指定する日までに支払うものとする。

第3章 時間外労働の制限

(介護のための時間外労働の制限)

第7条 要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月につき24時間、1年について150時間を超えて時間外労働させることはない。

2 前項にかかわらず、次の職員は介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

①日雇職員

②採用1年未満の職員

③1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、介護のための時間外労働制限請求書を法人に提出しなければならない。

4 法人は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

①家族の死亡等制限に係る家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

②請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日から1週間以内に、法人にその旨を通知しなければならない。

第4章 深夜業の制限

(介護のための深夜業の制限)

第8条 要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運用に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という）に労働させることはない。

- 2 前項にかかわらず、次の職員は介護のための深夜業の制限を請求することができない。

1) 日雇職員

2) 採用1年未満の職員

3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

① 深夜において就業していない者（1ヶ月について深夜における就業が3日以下の者を含む）であること。

② 心身の状況が請求に係る家族の介護をすることができる者であること。

③ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

5) 所定労働時間の全部が深夜にある者

- 3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、介護のための深夜業制限請求書を法人に提出しなければならない。

- 4 法人は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

① 家族の死亡等制限に係る家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

② 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日から1週間以内に、法人にその旨を通知しなければならない。

- 7 深夜業の制限を受ける職員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させるこ

とがある。

第5章 勤務時間の短縮の措置

(介護短時間勤務)

第9条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族一人当たり利用開始の日から3年間に2回までの範囲内で、所定労働時間について以下のように変更することができる。

①所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする。

2 前項にかかわらず、次の職員は介護短時間勤務を請求することができない。

1) 日雇職員

2) 1日の所定労働時間が6時間以下の者

3 適用のための手続きについては、第3条、第4条の規定を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。

5 賞与は、その算定対象期間に1ヶ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1ヶ月ごとに10%の減額を行うものとする。

第6章 その他の事項

(年次有給休暇)

第10条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第11条 介護休業、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

附 則

本規則は、平成21年3月5日から適用する。

平成26年10月1日改定 1. 育児休業等に関する規則（第2章 育児休業制度）

2. 介護休業に関する規則（第2章 介護休業制度）

（第5章 勤務時間の短縮の措置）

（第6章 その他の事項）

平成31年4月23日改定 1. 育児休業等に関する規則（第2章 育児休業制度）

2. 介護休業に関する規則（第2章 介護休業制度）

（第5章 勤務時間の短縮の措置）